Deutscher Bundestag
10. Wahlperiode

Drucksache 10/121

08. 06. 83

Sachgebiet 8050

Gesetzentwurf

der Abgeordneten Frau Fuchs (Köln), Buschfort, Egert, Glombig, Lutz, Dreßler, Heyenn, Kirschner, Peter (Kassel), Reimann, Schreiner, Frau Steinhauer, Urbaniak, Weinhofer, von der Wiesche und der Fraktion der SPD

Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)

A. Problem

Um die Massenarbeitslosigkeit abzubauen, muß für ein ausreichendes qualitatives Wachstum und für arbeitszeitverkürzende Maßnahmen gesorgt werden. Die Lücke zwischen dem realen Wachstum und der Produktivitätsentwicklung kann nur durch Arbeitszeitverkürzung geschlossen werden. Dem Arbeitszeitgesetz kommt im Rahmen dieser Strategie eine wichtige Funktion zu. Die alte Arbeitszeitordnung aus dem Jahre 1938 wird der heutigen sozialen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung in keiner Weise mehr gerecht.

B. Lösung

Mit dem Arbeitszeitgesetz wird das Arbeitszeitrecht an die heutigen Erfordernisse der Arbeitswelt angepaßt. Im Vordergrund steht das Ziel, die Arbeitnehmer vor Überforderung und Überbeanspruchung durch zu lange Arbeitszeiten oder zu kurze Ruhepausen und Ruhezeiten zu schützen. Um den notwendigen Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu sichern, muß der Rahmen für Überstunden engbegrenzt werden. Das ist auch für den Arbeitsmarkt wichtig. Um den Arbeitsmarkt zu entlasten, können nur die unbedingt notwendigen Überstunden zugelassen werden. Mit dem Arbeitszeitgesetz wird die regelmäßige gesetzliche Arbeitszeit an die Tarifwirklichkeit herangeführt. Den besonderen Belastungen der in Schicht- und Nachtarbeit beschäftigten Arbeitnehmer wird durch geeignete Schutzmaßnahmen Rechnung getragen. Die bisherigen Sonderregelungen der Arbeitszeitordnung über den erhöhten Schutz für Frauen werden entsprechend den neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen und der gewandelten Stellung der Frau in unserer Gesellschaft angepaßt.

C. Alternativen

keine

D. Kosten

keine

Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

ABSCHNITT 1

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die Dauer und die Lage der Arbeitszeit der Arbeitnehmer.

(2) Dieses Gesetz gilt nicht für die Arbeitszeit der Arbeitnehmer,

1. die noch nicht 18 Jahre alt sind,
2. die in leitender Stellung im Betrieb tätig sind, wenn sie für angefallene Mehrarbeit üblicherweise eine besondere Vergütung nicht erhalten oder wenn sie ihre tägliche Arbeit und ihre tägliche Arbeitszeit weitgehend selbst bestimmen und ihr regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt die jeweils bestimmte Beitragsbemessungsgrenze für Monatsbezüge in der Rentenversicherung übersteigt,
3. für die das Fahrpersonalgesetz gilt,
4. für die das Bäckerarbeitszeitgesetz gilt,
5. die in der Land- und Forstwirtschaft oder in einem land- und forstwirtschaftlichen Nebenbetrieb gewerblicher Art, wenn dieser nur für den eigenen Bedarf arbeitet, beschäftigt sind,
6. die in der Fischerei, der Seeschiffahrt und der Luftfahrt, ausschließlich der zugehörigen Land- und Bodenbetriebe, beschäftigt sind,
7. die in Familienhaushalten beschäftigt sind.

§ 2

Begriffe der Arbeitszeit

(1) Tägliche Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der täglichen Arbeit ohne die Ruhepausen. Im Bergbau unter Tage gilt als tägliche Arbeitszeit die Schichtzeit; die Schichtzeit wird gerechnet vom Beginn der Seilfahrt bei der Einfahrt bis zum Wiederbeginn bei der Ausfahrt.

(2) Für die Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit ist als Woche die Zeit von Montag bis Sonntag zugrunde zu legen. Die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, wird auf die wöchentliche Arbeitszeit angerechnet.

(3) Wird ein Arbeitnehmer von mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so werden die Arbeitszeiten zusammengerechnet.

ABSCHNITT 2

Regelmäßige Arbeitszeit

§ 3

Regelmäßige tägliche und wöchentliche Arbeitszeit

Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit darf 40 Stunden nicht überschreiten.

§ 4

Arbeitszeit bei Vor- oder Abschlußarbeiten

(1) Abweichend von § 3 ist eine längere regelmäßige Arbeitszeit zulässig, soweit in der verlängerten Arbeitszeit Arbeiten durchgeführt werden,

1. die der Reinigung oder Instandhaltung dienen und nicht ohne Unterbrechung oder erhebliche Störung des betrieblichen Arbeitsablaufs ausgeführt werden können,
2. von denen die Wiederaufnahme oder Aufrechterhaltung des vollen Betriebs arbeitstechnisch abhängt.

Dabei darf die regelmäßige tägliche Arbeitszeit jedoch höchstens um eine Stunde täglich verlängert werden.

(2) Abweichend von § 3 ist eine längere regelmäßige Arbeitszeit zulässig, soweit in der verlängerten Arbeitszeit die beim Ladenschluß anwesenden Kunden bedient werden und die damit zusammenhängenden Aufräumungsarbeiten durchgeführt werden. Dabei darf die regelmäßige tägliche Arbeitszeit jedoch höchstens um eine halbe Stunde täglich verlängert werden.

(3) Wird die Arbeitszeit sowohl nach Absatz 1 als auch nach Absatz 2 verlängert, darf die Verlängerung der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit insgesamt höchstens eine Stunde täglich betragen.

§ 5

Arbeitszeit bei Saisonarbeit

Abweichend von § 3 ist eine längere regelmäßige Arbeitszeit in Saison- oder Kampagnebetrieben bis zu zehn Stunden täglich und bis zu 55 Stunden wöchentlich zulässig, jedoch nur für die Zeit der Saison oder der Kampagne und nicht länger als für drei Monate in einem Kalenderjahr.

§ 6

Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst

(1) Abweichend von § 3 ist eine längere regelmäßige Arbeitszeit zulässig

1. bis zu zehn Stunden täglich und bis zu 50 Stunden wöchentlich, wenn in die tägliche Arbeitszeit regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden fällt,
2. bis zu elf Stunden täglich und bis zu 55 Stunden wöchentlich, wenn in die tägliche Arbeitszeit regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden fällt,
3. bis zu zwölf Stunden täglich und bis zu 60 Stunden wöchentlich, wenn der Arbeitnehmer lediglich anwesend sein muß, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten (Bereitschaftsdienst), die im Regelfall nicht mehr als vier Stunden täglich dauern.

(2) Auf Grund eines Tarifvertrags ist abweichend von Absatz 1 eine längere Arbeitszeit zulässig. In Betrieben, für die ein Tarifvertrag über Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst nicht gilt, kann die zuständige Aufsichtsbehörde auf Antrag des Arbeitgebers eine von Absatz 1 abweichende längere Arbeitszeit im Einzelfall befristet zulassen, soweit der Arbeitgeber hierfür ein dringendes Bedürfnis nachweist.

§ 7

Arbeitszeit bei Rufbereitschaft

(1) Abweichend von § 3 ist eine längere Arbeitszeit für die Arbeiten zulässig, die während einer Rufbereitschaft auf besondere Anforderung hin verrichtet werden müssen.

(2) Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit nach Absatz 1 um mehr als acht Stunden in der Woche verlängert wird, sind hierfür unverzüglich von der Arbeit freizustellen. Auf Grund eines Tarifvertrags ist eine andere Freistellungsregelung zulässig. In Betrieben, für die ein Tarifvertrag über eine andere Freistellungsregelung nicht gilt, kann die zuständige Aufsichtsbehörde auf Antrag des Arbeitgebers eine andere Freistellungsregelung im Einzelfall befristet zulassen, soweit der Arbeitgeber hierfür ein dringendes Bedürfnis nachweist.

(3) Während einer Rufbereitschaft darf von einem Arbeitnehmer nur Arbeit in einem Umfang verlangt werden, die die Hälfte seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreitet.

§ 8

Abweichende Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit soll gleichmäßig auf fünf Arbeitstage verteilt werden. Die Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf die Arbeitstage muß mindestens vier Wochen vorher festgelegt werden, es sei denn, dies ist aus dringenden betrieblichen Gründen oder wegen der Art der Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht möglich.

(2) Wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 3) in einer Woche ungleichmäßig auf die Arbeitstage verteilt, so darf die regelmäßige tägliche Arbeitszeit höchstens bis zu neun Stunden und an einem Arbeitstag bis zu zehn Stunden verlängert werden.

(3) Wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 3) ungleichmäßig auf die Wochen verteilt, so darf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in einer Woche um höchstens acht Stunden überschritten werden. Innerhalb von acht Wochen ist die Überschreitung durch eine entsprechende Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in den anderen Wochen auszugleichen. Für die höchstzulässige tägliche Arbeitszeit ist Absatz 2 anzuwenden.

(4) Auf Grund eines Tarifvertrags ist eine Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für bestimmte Jahreszeiten zulässig, wenn durch eine entsprechende Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in anderen Jahreszeiten die Überschreitung ausgeglichen wird (Jahreszeitenausgleich). In Betrieben, für die ein Tarifvertrag über einen Jahreszeitenausgleich nicht gilt, kann die zuständige Aufsichtsbehörde auf Antrag des Arbeitgebers einen Jahreszeitenausgleich im Einzelfall befristet zulassen, soweit der Arbeitgeber hierfür ein dringendes Bedürfnis nachweist.

§ 9

Vor- oder Nacharbeiten ausgefallener Arbeitszeit

Fällt im Zusammenhang mit Feiertagen, Volksfesten, öffentlichen Veranstaltungen, Betriebsfeiern oder aus ähnlichem Anlaß Arbeitszeit aus, so darf die ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage von sechs zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Monaten verteilt werden. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer auf sein Verlangen von der Arbeit freigestellt wird und keinen Anspruch auf bezahlte Freistellung hat. Für die Verteilung der Arbeitszeit ist § 8 Abs. 3 Satz 1 und 3 anzuwenden.

§ 10

Gleitende Arbeitszeit

Kann der Arbeitnehmer den Beginn oder das Ende der täglichen Arbeitszeit zum Teil selbst bestimmen, so darf die tägliche Arbeitszeit bis zu höchstens zehn Stunden verlängert werden und die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit um höchstens zehn Stunden überschritten werden. Der Arbeitnehmer darf jedoch am Ende eines Ausgleichszeitraums, der nicht mehr als vier zusammenhängende Wochen oder einen Monat betragen darf, die regelmäßige Arbeitszeit dieses Ausgleichszeitraums um nicht mehr als zehn Stunden überschritten haben.

Eine Überschreitung ist auf die regelmäßige Arbeitszeit des nächsten Ausgleichszeitraums anzurechnen.

ABSCHNITT 3

Ruhepausen, Ruhezeit

§ 11
Ruhepausen

(1) Die tägliche Arbeit muß durch Ruhepausen von angemessener Dauer unterbrochen werden. Die Ruhepausen müssen mindestens betragen

1. 20 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb Stunden,
2. 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden.

Als Ruhepause gilt nur eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten.

(2) Die Ruhepausen müssen in der Arbeitszeit angemessen verteilt werden. Die Ruhepausen oder der Zeitraum, in dem die Arbeitnehmer die Ruhepausen nehmen können, müssen im voraus festgelegt werden, es sei denn, dies ist aus dringenden betrieblichen Gründen oder wegen der Art der Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht möglich.

(3) Die Aufsichtsbehörde kann im Einzelfall aus wichtigen Gründen eine von Absatz 1 abweichende Regelung anordnen oder zulassen.

§ 12
Ruhezeit

(1) Nach dem Ende der täglichen Arbeitszeit muß die ununterbrochene Ruhezeit mindestens zwölf Stunden betragen. Im Gaststättengewerbe und im Verkehrswesen darf die Ruhezeit bis auf höchstens zehn Stunden verkürzt werden.

(2) Auf Grund eines Tarifvertrags ist bei Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft abweichend von Absatz 1 eine andere Regelung der Ruhezeit zulässig. In Betrieben, für die ein Tarifvertrag über eine andere Regelung der Ruhezeit nicht gilt, kann die zuständige Aufsichtsbehörde auf Antrag des Arbeitgebers eine von Absatz 1 abweichende Regelung der Ruhezeit im Einzelfall befristet zulassen, soweit der Arbeitgeber hierfür ein dringendes Bedürfnis nachweist.

ABSCHNITT 4

Arbeitszeit bei besonderen Arbeiten

§ 13
Schichtarbeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit darf bei Schichtarbeit abweichend von § 3 überschritten werden, soweit dies durch den Schichtplan bedingt ist und die Überschreitung durch eine entsprechende Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in anderen Wochen ausgeglichen wird.

§ 14
Vollkontinuierliche Schichtarbeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit darf abweichend von § 3 bis zu 42 Stunden für die Arbeitnehmer betragen, die mit Arbeiten beschäftigt sind, die regelmäßig an jedem Tag 24stündig verrichtet werden.

(2) Die Ruhepausen dürfen abweichend von § 11 Abs. 1 Kurzpausen für die Arbeitnehmer sein, die mit Arbeiten beschäftigt sind, die regelmäßig an jedem Tag 24stündig verrichtet werden, oder die bei damit zusammenhängenden Arbeiten beschäftigt werden. Eine Kurzpause muß mindestens fünf Minuten dauern.

(3) Die Aufsichtsbehörde kann auf Antrag des Arbeitgebers im Einzelfall eine von § 3 abweichende längere tägliche Arbeitszeit befristet zulassen, wenn

1. die Arbeitnehmer mit Arbeiten beschäftigt sind, die regelmäßig an jedem Tag 24stündig verrichtet werden,
2. dadurch zusätzliche Freischichten erreicht werden und
3. die Belastung der Arbeitnehmer durch die anfallende Arbeit an den Tagen mit der längeren Arbeitszeit dies zuläßt.

§ 15
Freizeitanspruch für Nachtarbeit

(1) Arbeitnehmer, die in einem Kalendervierteljahr in erheblichem Umfang Nachtarbeit leisten, haben hierfür Anspruch auf einen zusätzlichen bezahlten freien Tag in diesem oder dem folgenden Kalendervierteljahr; der Anspruch entsteht

1. bei Arbeitnehmern mit Wechselschichtarbeit, die auch nachts zu verrichten ist, wenn sie in dem Kalendervierteljahr mindestens acht Wochen oder zwei Monate diese Arbeit geleistet haben;
2. bei anderen Arbeitnehmern, wenn sie in dem Kalendervierteljahr an mindestens 20 Tagen jeweils mindestens vier Stunden Nachtarbeit in der Zeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr geleistet haben.

(2) Werden Arbeitnehmer, die regelmäßig Nachtarbeit leisten, in einem Betrieb beschäftigt, für den ein Betriebsarzt verpflichtet ist, muß ihre betriebsärztliche Betreuung sichergestellt sein.

§ 16
Gefährliche Arbeiten

(1) Die Arbeitszeit der Arbeitnehmer, die regelmäßig und in erheblichem Umfang mit Arbeiten beschäftigt werden, die körperlich außergewöhnlich

belasten, die eine außergewöhnliche Konzentration erfordern oder die in besonderem Maße Unfall- oder Gesundheitsgefahren zur Folge haben, darf nicht nach den Vorschriften der Abschnitte 2 und 5 über die in §§ 3 und 14 Abs. 1 festgelegten täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten hinaus verlängert werden. Weitergehende Arbeitszeitbeschränkungen in anderen Vorschriften bleiben unberührt.

(2) Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates

1. näher bestimmen, welche Arbeiten unter die Vorschriften des Absatzes 1 fallen,
2. für bestimmte Arbeiten nach Absatz 1 über diese Vorschrift hinaus weitere Arbeitszeitbeschränkungen festlegen, soweit dies zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich ist.

(3) Die Aufsichtsbehörde kann im Einzelfall

1. feststellen, ob eine Arbeit unter die Vorschriften des Absatzes 1 oder einer Rechtsverordnung nach Absatz 2 fällt,
2. abweichend von Absatz 1 eine Verlängerung der Arbeitszeit zulassen, soweit dies mit dem Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer vereinbar ist.

ABSCHNITT 5

Mehrarbeit

§ 17

Zulässige Mehrarbeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Betriebs oder einer Betriebsabteilung darf um höchstens zwei Stunden Mehrarbeit verlängert werden.

(2) Auf Grund eines Tarifvertrags oder, wenn eine solche Regelung nicht besteht, auf Grund einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung sind zusätzlich zu der nach Absatz 1 zulässigen Mehrarbeit bis zu höchstens zwei Stunden Mehrarbeit wöchentlich zulässig. In Betrieben, für die ein Tarifvertrag über Mehrarbeit nicht gilt und in denen eine Arbeitnehmervertretung nach dem Betriebsverfassungsgesetz oder nach dem Personalvertretungsgesetz des Bundes oder eines Landes nicht besteht, kann die zuständige Aufsichtsbehörde auf Antrag des Arbeitgebers die nach Satz 1 zulässige Mehrarbeit im Einzelfall befristet zulassen, soweit der Arbeitgeber hierfür ein dringendes Bedürfnis nachweist. Die Aufsichtsbehörde hat das zuständige Arbeitsamt vor einer Entscheidung zu hören.

§ 18

Zusammenlegung zulässiger Mehrarbeit

(1) Die innerhalb von vier Wochen nach § 17 zulässige Mehrarbeit kann in diesem Zeitraum zusammengelegt werden.

(2) Abweichend von Absatz 1 kann die Aufsichtsbehörde auf Antrag des Arbeitgebers den Zeitraum für die Zusammenlegung im Einzelfall verlängern, soweit der Arbeitgeber hierfür ein dringendes Bedürfnis nachweist. Der Zeitraum für die Zusammenlegung darf höchstens auf sechs Monate verlängert werden. Bei der Genehmigung sind die Gründe für die Mehrarbeit, die Interessen der Arbeitnehmer und das öffentliche Interesse zu berücksichtigen. Dem Antrag des Arbeitgebers ist eine Stellungnahme des Betriebs- oder des Personalrats beizufügen. Die Aufsichtsbehörde hat das zuständige Arbeitsamt vor einer Entscheidung zu hören.

(3) Nach Absatz 1 und 2 sind im Kalenderjahr bis zu höchstens zwölf Sonderschichten für die Produktion zulässig.

§ 19

Zulässige Arbeitszeit bei Mehrarbeit

Bei Mehrarbeit ist eine tägliche Arbeitszeit bis zu höchstens zehn Stunden und eine wöchentliche Arbeitszeit bis zu höchstens 48 Stunden zulässig.

ABSCHNITT 6

Sonderregelungen

§ 20

Arbeitnehmer in der Bundeswehr

Abweichend von den §§ 3 bis 19 dürfen die Arbeitnehmer in der Bundeswehr mit Mehrarbeit beschäftigt werden, soweit diese aus zwingenden Gründen der Verteidigung durch Rechtsverordnung, die der Bundesminister der Verteidigung im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung erläßt, für zulässig erklärt worden ist.

§ 21

Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen

(1) Arbeiterinnen dürfen nicht in der Nachtzeit von 20 Uhr bis 6 Uhr beschäftigt werden.

(2) In mehrschichtigen Betrieben dürfen Arbeiterinnen bis 23 Uhr beschäftigt werden. Nach vorheriger Anzeige an die Aufsichtsbehörde kann die Frühschicht regelmäßig frühestens um 5 Uhr beginnen, wenn die Spätschicht entsprechend früher endet. Die Aufsichtsbehörde kann zulassen, daß die Spätschicht regelmäßig, spätestens um 24 Uhr, endet, wenn die Frühschicht entsprechend später beginnt.

(3) Abweichend von Absatz 1 dürfen Arbeiterinnen

1. im Marktverkehr,
2. im Verkehrswesen, im Post- und Fernmeldewesen sowie im Zeitungswesen,
3. im Gaststättengewerbe und im Gebäudereinigungshandwerk,

4. in Krankenhäusern und sonstigen Einrichtungen, die Personen zur Heilbehandlung, Entbindung oder Pflege aufnehmen, sowie in Einrichtungen des ärztlichen und pharmazeutischen Notdienstes,
5. bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, Filmaufnahmen, anderen Schaustellungen, Darbietungen oder Lustbarkeiten sowie in Lichtspieltheatern

beschäftigt werden.

(4) Die Aufsichtsbehörde

1. kann im Einzelfall feststellen, ob eine Arbeit unter die Vorschrift des Absatzes 3 fällt,
2. kann im Einzelfall abweichend von Absatz 1 die Beschäftigung von Arbeiterinnen während der Nachtzeit auch mit anderen als den in Absatz 3 genannten Arbeiten zulassen, wenn dies aus betriebstechnischen oder allgemein wirtschaftlichen Gründen oder beim Nachweis eines anderen dringenden Bedürfnisses erforderlich ist,
3. hat vor der Entscheidung den Betriebsrat zu hören.

ABSCHNITT 7

Ausnahmen in besonderen Fällen

§ 22

Außergewöhnliche Fälle

(1) In Notfällen darf von den Vorschriften dieses Gesetzes abgewichen werden, soweit unaufschiebbare Arbeiten erledigt werden müssen.

(2) Dasselbe gilt für die Beendigung von Arbeiten an einzelnen Tagen, soweit sie zur Vermeidung eines unverhältnismäßigen Schadens erforderlich sind und mit einer verhältnismäßig geringen Zahl von Arbeitnehmern erledigt werden. Die Arbeitnehmer sind für die geleistete Mehrarbeit von der Arbeit unverzüglich freizustellen, soweit die Mehrarbeit acht Stunden in einer Woche überschreitet.

§ 23

Öffentliches Interesse

Die nach Landesrecht zuständige Behörde kann über die in diesem Gesetz vorgesehenen Ausnahmen hinaus widerruflich weitergehende Ausnahmen zulassen, soweit sie im öffentlichen Interesse dringend nötig werden. Die Behörde hat das zuständige Arbeitsamt vor einer Entscheidung zu hören.

ABSCHNITT 8

Durchführung des Gesetzes

§ 24

Aushänge

Der Arbeitgeber ist verpflichtet,

1. einen Abdruck dieses Gesetzes an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen oder auszuhängen,
2. einen Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit und der Ruhepausen an sichtbarer Stelle im Betrieb anzubringen.

§ 25

Aufsichtsbehörde; Auskunfts- und Besichtigungsrechte

(1) Die Einhaltung dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen wird von den nach Landesrecht zuständigen Behörden überwacht (Aufsichtsbehörde).

(2) Der Arbeitgeber hat der Aufsichtsbehörde die für die Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Er hat ferner der Aufsichtsbehörde auf Verlangen Arbeitszeitnachweise sowie Tarifverträge und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, soweit diese die Arbeitszeit im Betrieb betreffen, vorzulegen oder zur Einsicht einzusenden.

(3) Die Beauftragten der Aufsichtsbehörde sind berechtigt, die Arbeitsstätten zu betreten und zu besichtigen; wenn sich die Arbeitsstätten in einer Wohnung befinden, dürfen sie nur zur Verhütung von dringenden Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung betreten und besichtigt werden. Der Arbeitgeber hat das Betreten und Besichtigen der Arbeitsstätten zu gestatten. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.

(4) Der zur Auskunft Verpflichtete kann die Auskunft auf solche Fragen verweigern, deren Beantwortung ihn selbst oder einen der in § 383 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 der Zivilprozeßordnung bezeichneten Angehörigen der Gefahr strafgerichtlicher Verfolgung oder eines Verfahrens nach dem Gesetz über Ordnungswidrigkeiten aussetzen würde.

ABSCHNITT 9

Straf- und Bußgeldvorschriften

§ 26

Straf- und Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen §§ 3, 4, 5 Abs. 1, § 6 Abs. 1, § 8 Abs. 2 oder 3 Satz 1 oder 3, § 9 Satz 3, § 10 Satz 1 oder 2, § 14 Abs. 1 oder § 16 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach Absatz 2 Nr. 1 einen Arbeitnehmer über die in diesen Vorschriften bestimmte Höchstgrenze der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit hinaus beschäftigt,

2. entgegen § 5 Abs. 2 Satz 1, § 6 Abs. 2 Satz 1 oder § 8 Abs. 4 Satz 1 einen Arbeitnehmer über die durch Tarifvertrag vereinbarten Höchstgrenzen der regelmäßigen Arbeitszeit hinaus beschäftigt,
3. entgegen § 5 Abs. 2 Satz 2, § 6 Abs. 2 Satz 2, § 8 Abs. 4 Satz 2, § 14 Abs. 3 oder § 16 Abs. 3 Nr. 2 einen Arbeitnehmer über die von der Aufsichtsbehörde zugelassene Höchstgrenze der regelmäßigen Arbeitszeit hinaus beschäftigt,
4. entgegen § 7 Abs. 2 einen Arbeitnehmer nicht in der vorgeschriebenen, vereinbarten oder zugelassenen Weise von der Arbeit freistellt,
5. entgegen § 8 Abs. 1 Satz 2 die Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht vorher festlegt,
6. entgegen § 8 Abs. 3 Satz 2 die Überschreitung der wöchentlichen Arbeitszeit nicht innerhalb von acht Wochen ausgleicht,
7. entgegen § 10 Satz 3 die Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit in einem Ausgleichszeitraum nicht auf die regelmäßige Arbeitszeit des nächsten Ausgleichszeitraums anrechnet,
8. entgegen § 11 Abs. 1 oder 2 oder § 14 Abs. 2 Satz 2 Ruhepausen nicht, nicht mit der vorgeschriebenen Mindestdauer oder nicht in der vorgeschriebenen zeitlichen Lage gewährt,
9. entgegen § 11 Abs. 3 einem Arbeitnehmer die von der Aufsichtsbehörde angeordneten oder zugelassenen Ruhepausen nicht gewährt,
10. entgegen § 12 Arbeitnehmer beschäftigt, ohne die vorgeschriebene, vereinbarte oder zugelassene Ruhezeit einzuhalten,
11. entgegen § 13 die Überschreitung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht in der vorgeschriebenen Weise ausgleicht,
12. entgegen § 15 Abs. 1 den vorgeschriebenen zusätzlichen freien Tag nicht gewährt,
13. einer Rechtsverordnung nach § 16 Abs. 2 Nr. 2 zuwiderhandelt, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist,
14. entgegen §§ 17, 18 oder 19 Arbeitnehmer mit Mehrarbeit über die dort festgesetzten Grenzen hinaus beschäftigt,
15. entgegen § 21 Arbeiterinnen während der Nachtzeit beschäftigt,
16. entgegen § 24 die vorgeschriebenen Aushänge nicht anbringt,
17. entgegen § 25 Abs. 2 der Aufsichtsbehörde die erforderlichen Auskünfte nicht erteilt oder die verlangten Unterlagen vorlegt oder einsendet,
18. entgegen § 25 Abs. 3 den Beauftragten der Aufsichtsbehörde das Betreten oder Besichtigen der Arbeitsstätte nicht gestattet.

(2) Die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 1 bis 4 und 6 bis 16 kann mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Deutsche Mark, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 5 und 17 bis 19 mit einer Geldbuße bis tausend Deutsche Mark geahndet werden.

(3) Wer vorsätzlich eine der in Absatz 1 Nr. 1 bis 4 und 6 bis 16 bezeichneten Handlungen begeht und dadurch Arbeitnehmer in ihrer Arbeitskraft oder Gesundheit gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft. Ebenso wird bestraft, wer eine in Satz 1 bezeichnete Handlung beharrlich wiederholt.

(4) Wer in den Fällen des Absatzes 3 die Gefahr fahrlässig verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu einhundertachtzig Tagessätzen bestraft.

ABSCHNITT 10

Schlußvorschriften

§ 27

Änderung des Bäckerarbeitszeitgesetzes

Das Gesetz über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien vom 29. Juni 1936 (RGBl. I S. 521), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 14. Juli 1976 (BGBl. I S. 1801), wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift des § 13 erhält folgende Fassung:

   „Verhältnis zum Arbeitszeitgesetz,
   zur Gewerbeordnung
   und zum Jugendarbeitsschutzgesetz".

2. § 13 Abs. 1 erhält folgende Fassung:

   „(1) Die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes finden auf Arbeiter in den in § 1 genannten Betrieben keine Anwendung."

§ 28

Übergangsregelung

(1) Tarifverträge, die abweichend von § 3 eine längere regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als 40 Stunden vorsehen, sind bis zum Ablauf des fünften Kalenderjahres, das dem Inkrafttreten dieses Gesetzes folgt, zulässig.

(2) Ist der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer nicht tarifgebunden, so dürfen sie im Geltungsbereich eines Tarifvertrags nach Absatz 1 die Anwendung der tarifvertraglichen Arbeitszeitregelung vereinbaren. Besteht für das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers ein Tarifvertrag mit einer Arbeitszeitregelung nicht, jedoch für Arbeitsverhältnisse, die von der Art der Tätigkeit diesem Arbeitsverhältnis entsprechen, so darf auch die Anwendung der Arbeitszeitregelung eines solchen Tarifvertrags vereinbart werden. Besteht für das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers eine tarifvertragliche Arbeitszeitregelung nach Satz 1 oder 2 nicht, arbeitet der Arbeitnehmer jedoch unmittelbar mit anderen Arbeitnehmern zusammen, für die eine solche tarifver-

tragliche Arbeitszeitregelung gilt, so darf auch mit diesem Arbeitnehmer diese tarifvertragliche Arbeitszeitregelung vereinbart werden. Im übrigen kann die Aufsichtsbehörde in der in Absatz 1 festgelegten Frist eine längere Arbeitszeit zulassen, soweit dies für diese Art der Tätigkeit üblich ist.

(3) Kann ein Tarifvertrag von den Vorschriften dieses Gesetzes abweichen, so gilt dies auch für einen Tarifvertrag, der bereits vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes geschlossen wurde.

(4) Die nach Absatz 1 oder 2 vereinbarte oder zugelassene regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gilt als zulässige wöchentliche Arbeitszeit im Sinne des § 3.

§ 29

Berlin-Klausel

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes auch im Land Berlin. Rechtsverordnungen, die auf Grund dieses Gesetzes erlassen werden, gelten im Land Berlin nach § 14 des Dritten Überleitungsgesetzes.

§ 30

Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt am 1. Juli 1983 in Kraft.

(2) Zum gleichen Zeitpunkt treten außer Kraft

1. die Arbeitszeitordnung vom 30. April 1938 in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 21 des Gesetzes vom 10. März 1975 (BGBl. I S. 685),
2. die Ausführungsverordnung zur Arbeitszeitordnung vom 12. Dezember 1938 in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-1-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 24 der Verordnung vom 18. April 1975 (BGBl. I S. 967),
3. die Anordnung über Ruhezeiten für Gefolgschaftsmitglieder in Gast- und Schankwirtschaften vom 23. April 1940 in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-11, veröffentlichten bereinigten Fassung,
4. die Anordnung über Freizeit für Gefolgschaftsmitglieder in Gast- und Schankwirtschaften vom 5. Dezember 1940 in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-12, veröffentlichten bereinigten Fassung,
5. die Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten vom 13. Februar 1924 in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, geändert durch Artikel 241 des Gesetzes vom 2. März 1974 (BGBl. I S. 469),
6. die Anordnung über Arbeitszeitverkürzung für Frauen, Schwerbeschädigte und minderleistungsfähige Personen (Freizeitanordnung) vom 22. Oktober 1943 in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-9, veröffentlichten bereinigten Fassung,
7. die Ausführungsverordnung zum Gesetz über Kinderarbeit und über die Arbeitszeit der Jugendlichen in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8051-1-2, veröffentlichten bereinigten Fassung,
8. die Verordnung über die Beschäftigung von Frauen auf Fahrzeugen vom 2. Dezember 1971 (BGBl. I S. 1957).

(3) Verweisungen auf Vorschriften der Arbeitszeitordnung vom 30. April 1938 gelten als Verweisungen auf die entsprechenden Vorschriften dieses Gesetzes oder der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen.

Bonn, den 8. Juni 1983

Frau Fuchs (Köln)
Buschfort
Egert
Glombig
Lutz
Dreßler
Heyenn
Kirschner
Peter (Kassel)
Reimann
Schreiner
Frau Steinhauer
Urbaniak
Weinhofer
von der Wiesche
Dr. Vogel und Fraktion

Begründung

I. Allgemeines

1. Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung

Die geltende Arbeitszeitordnung, die wichtigste Rechtsquelle des Arbeitszeitschutzes, ist im Jahre 1938 erlassen worden. Ihr Inhalt geht auf die Zeit nach dem Ersten Weltkrieg zurück und spiegelt dementsprechend die seinerzeitigen Vorstellungen und Verhältnisse wider. Sie ist durch die inzwischen eingetretene soziale, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung überholt.

Beim Inkrafttreten der Arbeitszeitordnung waren erheblich längere Arbeitszeiten als heute üblich. Dementsprechend liegen der Arbeitszeitordnung als Regelarbeitszeit die 48-Stunden-Woche und als äußerster Rahmen für Sonderschichten und Überstunden eine Wochenarbeitszeit von 60 Stunden, bei Sonntagsarbeit von 72 Stunden zugrunde. Inzwischen ist die regelmäßige Arbeitszeit durch Tarifverträge für mehr als 96 v. H. aller Arbeitnehmer auf 40 Stunden in der Woche verkürzt worden. Damit klaffen gesetzliche und tatsächliche Arbeitszeit weit auseinander. Die Arbeitszeitordnung greift nicht mehr.

Moderne Arbeitsmethoden, Arbeitstechniken und Arbeitsverfahren bewirken heute einerseits Arbeitserleichterungen, führen aber andererseits zu neuen Gesundheitsbelastungen, die in physischen und psychischen Schäden sowie vorzeitigem Verschleiß zum Ausdruck kommen können. Die auf vergangene Verhältnisse eingestellte Arbeitszeitordnung bietet hiergegen keinen ausreichenden Schutz.

Die Schicht- und Nachtarbeit hat seit 1938 zunehmend an Bedeutung gewonnen. Von den rund 3 Mio. abhängigen Erwerbstätigen, die nach der Zusatzbefragung zum Mikrozensus 1972 nachts gearbeitet haben, arbeiteten rund 1,7 Mio. regelmäßig nachts in Schicht. Die Arbeitszeitordnung enthält für sie bisher keine spezielle Regelung.

Die in der Arbeitszeitordnung enthaltene Sonderregelung über den erhöhten Schutz für Frauen ist nicht zuletzt im Hinblick auf den Grundsatz der Gleichberechtigung von Mann und Frau immer fragwürdiger geworden. Sie ist im bisherigen Umfang nach dem heutigen Stand der medizinischen Wissenschaft durch geschlechtsspezifische Unterschiede nicht mehr zu begründen.

Aus diesen Gründen muß die Arbeitszeitordnung überprüft und geändert werden. Die Änderung ist nur durch Gesetz möglich. Entgegen einer früher häufig vertretenen Auffassung, die Arbeitszeitordnung habe nicht Gesetzes-, sondern Verordnungscharakter, steht seit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 3. Mai 1967 — 2 BvR 134/63 — fest, daß die Arbeitszeitordnung ein Gesetz ist.

2. Ziel des Entwurfs

Ziel des Entwurfs eines Arbeitszeitgesetzes ist die Anpassung des Arbeitszeitrechts an die Gegebenheiten und Erfordernisse unserer heutigen Arbeitswelt. Dabei sind sowohl der Schutz der Arbeitnehmer und das Interesse der Allgemeinheit an der Erhaltung der Arbeitskraft der abhängig Beschäftigten als auch die Belange der Wirtschaft und der einzelnen Betriebe zu berücksichtigen:

— Im Vordergrund einer gesetzlichen Regelung der Arbeitszeit muß nach wie vor die Schutzfunktion des Arbeitszeitrechts mit dem Ziel stehen, den Arbeitnehmer vor Überforderung und Überbeanspruchung durch zu lange Arbeitszeiten oder zu kurze Ruhepausen und Ruhezeiten zu schützen und ihm im Interesse seiner Menschenwürde und der Entfaltung seiner Persönlichkeit hinreichend Raum für Freizeit und Erholung zu geben. Gesetzliche Arbeitszeitregelungen „dienen vor allem dem Schutz der Arbeitnehmer gegen übermäßige Ausnutzung und Abnutzung ihrer Arbeitskraft und damit der Erhaltung ihrer Gesundheit" (Beschluß des Bundesverfassungsgerichts vom 3. Mai 1967). Diese Zielsetzung ist auch angesichts tiefgreifender Änderungen der Rahmenbedingungen wirtschaftlichen Handelns aus humanen, sozialen und ökonomischen Gründen unabdingbar. Die Bundesrepublik Deutschland verdankt ihre Geltung als Produzent technisch hochentwickelter Produkte vor allem ihren qualifizierten Arbeitskräften. Hohe Qualifikation läßt sich auf Dauer nur erhalten, wenn der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer nicht vernachlässigt wird. Sie müssen insbesondere vor einem Übermaß an Überstunden geschützt werden. Arbeitsmedizinische Erfahrungen zeigen, daß das Unfallrisiko während der Überstunden infolge der zusätzlichen Belastung steigt.

— Daneben ist zu beachten, daß zu weitreichende Möglichkeiten für Überstunden und Sonderschichten die beschäftigungspolitisch erwünschte Einstellung zusätzlicher Arbeitnehmer verhindern oder verzögern können. Die Arbeitszeitordnung hat für die Einschränkung dieser Überstunden und Sonderschichten praktisch ihre Bedeutung verloren, da der gesetzliche Arbeitszeitrahmen infolge der auf 40 Stunden verkürzten tariflichen Wochenarbeitszeit zu weit geworden ist. Das Instrument der Genehmigung von Überstunden und Sonderschichten durch die Gewerbeaufsichtsämter in der zur Zeit geltenden Form fällt kaum mehr ins Gewicht, da den Betrieben für Überstunden und Sonderschichten über die tarifliche Regelarbeitszeit von 40 Wochenstunden hinaus ein Rahmen von 20 Stunden, bei Sonntagsarbeit von 32 Stunden in der Woche zur Verfügung steht. Tarifverträge und Betriebs-

vereinbarungen begrenzen diesen Rahmen nicht ausreichend.

— Auf der anderen Seite müssen gesetzliche Arbeitszeitvorschriften hinreichend flexibel sein, damit die Betriebe der gegenwärtigen und absehbaren innen- und außenwirtschaftlichen Entwicklung, die durch erhöhte Kapitalintensität der Produktion, eine neue weltwirtschaftliche Arbeitsteilung, steigenden internationalen Wettbewerbsdruck und Probleme des strukturellen Wirtschaftswandels gekennzeichnet ist, Rechnung tragen können. Beriebswirtschaftlich notwendige Überstunden und Sonderschichten, insbesondere um kurzfristige Schwankungen der Nachfrage auszugleichen, müssen zugelassen werden, soweit sie unter den Gesichtspunkten des Arbeitsschutzes unbedenklich und negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt nicht zu befürchten sind.

Zur Erreichung dieser zum Teil einander ergänzenden, zum Teil gegenläufigen Zielvorstellungen ist es erforderlich, die regelmäßige gesetzliche Arbeitszeit an die Tarifwirklichkeit heranzuführen, den gebotenen Ausgleich zur gestiegenen Arbeitsintensität und Arbeitsbelastung sicherzustellen sowie den zur Zeit geltenden Rahmen für Überstunden und Sonderschichten den heutigen Verhältnissen anzugleichen. Der besonderen Belastung der in Schicht- und Nachtarbeit beschäftigten Arbeitnehmer muß durch geeignete Schutzmaßnahmen Rechnung getragen werden. Die Sonderregelung der Arbeitszeitordnung über den erhöhten Schutz für Frauen muß den modernen wissenschaftlichen Erkenntnissen und der gewandelten Stellung der Frau in unserer Gesellschaft angepaßt werden.

3. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Anhand dieser Zielvorstellungen sind die Vorschriften der Arbeitszeitordnung überprüft worden.

Der Entwurf des neuen Arbeitszeitgesetzes übernimmt, soweit möglich, das bestehende Arbeitszeitrecht. Änderungen werden vorgesehen, soweit die Anpassung des Arbeitszeitrechts an die gewandelten und sich fortentwickelnden sozialen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Verhältnisse notwendig ist. Richtschnur für Art und Umfang der Anpassung ist das Bestreben, die Regelung möglichst weitgehend den praktischen Erfordernissen in den Betrieben entsprechend flexibel zu fassen, wobei davon ausgegangen wird, daß die heute in den Betrieben und zwischen den Tarifvertragsparteien ausgehandelten Regelungen Kompromisse zwischen sozialen, ökonomisch-technischen und arbeitsschutzrechtlichen Gesichtspunkten darstellen. Im Vordergrund der im Gesetzentwurf vorgesehenen Regelungen steht das Bestreben, dem Arbeitsschutz und der allgemeinen Verbesserung der Arbeitsbedingungen dabei den Vorrang einzuräumen, ohne den Betrieben unangemessene Beschränkungen ihrer Dispositionsfreiheit aufzuerlegen.

Soweit in Grundsatz- oder in Einzelfragen keine negativen Auswirkungen auf den erforderlichen Schutz des Arbeitnehmers oder auf den Arbeitsmarkt zu befürchten sind, werden hinreichend flexible Regelungen vorgeschlagen, um den Betrieben die Rechtsanwendung zu erleichtern. Hierbei wurde besonderer Wert darauf gelegt, den unterschiedlichen Belangen der Betriebe, die sich aus den verschiedenartigen Tätigkeiten der Arbeitnehmer (z. B. Schichtarbeit) und den vielfältigen funktionsbedingten betrieblichen Gegebenheiten (z. B. nachfrage- oder saisonbedingte Arbeitsspitzen, schwankende Produktionsintensität) ergeben, in differenzierender Weise Rechnung zu tragen.

Die den Gesetzentwurf prägenden Grundsätze und Leitlinien lassen sich wie folgt skizzieren:

— Der gesetzliche Arbeitszeitschutz soll grundsätzlich für alle Arbeitnehmer einheitlich gelten. Erforderliche Sonderregelungen bleiben aufrechterhalten (§ 1 des Entwurfs).

— Der Grundsatz des Acht-Stunden-Tages wird beibehalten. Die 40-Stunden-Woche wird unter Einbeziehung von Sonn- und Feiertagsarbeit kraft Gesetzes als Regelarbeitszeit eingeführt. Längere tarifliche Arbeitszeiten bleiben für eine Übergangszeit zulässig (§§ 2, 3 und 28 des Entwurfs).

— Verlängerungen der Arbeitszeit bei Vor- und Abschlußarbeiten sowie bei Reinigungs- und Instandhaltungsarbeiten bleiben unter den bisherigen Voraussetzungen möglich. Die Dauer dieser zusätzlichen, über acht Stunden täglich hinausgehenden Arbeitszeit wird wegen der allgemeinen Arbeitszeitverkürzung von bisher zwei Stunden auf eine Stunde reduziert (§ 4 des Entwurfs).

— Den wirtschaftlichen und betrieblichen Bedürfnissen nach Überstunden tragen die Vorschriften über die Mehrarbeit (§§ 17 bis 19 des Entwurfs) in flexibler Weise Rechnung. Jedem Betrieb steht ein Freiraum für Mehrarbeit von zwei Stunden wöchentlich zur Verfügung, weitere zwei Stunden sind durch Tarifvertrag bzw. Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder durch Genehmigung der Aufsichtsbehörde möglich (§ 17 des Entwurfs). Die innerhalb eines Zeitraums von vier Wochen zulässige Mehrarbeit kann zu zwei Sonderschichten zusammengelegt werden (§ 18 des Entwurfs). Die Höchstgrenze für die tägliche Arbeitszeit einschließlich Mehrarbeit wird aus Gründen des Gesundheitsschutzes auf zehn Stunden täglich und 48 Stunden wöchentlich festgelegt (§ 19 des Entwurfs).

— Der Grundsatz der Fünf-Tage-Woche wird in Form einer Sollvorschrift eingeführt. Die Vier-Tage-Woche mit einer täglichen Arbeitszeit von zehn Stunden soll ausgeschlossen werden (§ 8 Abs. 1 und 2 des Entwurfs).

— Im Hinblick auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Betriebe wird eine flexible Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochen oder Jahreszeiten bei entsprechendem Arbeitszeitausgleich in anderen Wochen oder Jahreszeiten zugelassen (§ 8 Abs. 3 und 4 des Entwurfs).

— Der Zeitraum für das Vor- und Nachholen der aus Anlaß von Feiertagen ausgefallenen Arbeitszeit wird von bisher fünf Wochen auf sechs Monate erweitert, damit den betrieblichen Belangen und persönlichen Wünschen der Arbeitnehmer besser Rechnung getragen werden kann (§ 9 des Entwurfs).

— Die beim Erlaß der Arbeitszeitordnung unbekannte gleitende Arbeitszeit wird im Grundsatz geregelt (§ 10 des Entwurfs).

— Die Arbeitszeit für Saison- und Kampagnebetriebe kann entsprechend den Besonderheiten dieser Betriebe kraft Gesetzes bis zu zehn Stunden täglich und bis zu 55 Stunden wöchentlich verlängert werden; weitergehende Verlängerungen durch Tarifvertrag sind zulässig (§ 5 des Entwurfs).

— Verlängerungen der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst bleiben möglich. Die Dauer der Arbeitszeit wird entsprechend den Erfahrungen in der Praxis gestaffelt, Tarifverträge können zusätzliche Verlängerungsmöglichkeiten vorsehen (§ 6 des Entwurfs).

— Arbeitszeitverlängerungen bei Bereitschaftsdienst werden zugelassen. Wegen der unterschiedlichen Art und Dauer dieser Dienste wird die Arbeitszeitverlängerung nicht gesetzlich begrenzt, um eine den jeweiligen betrieblichen Notwendigkeiten entsprechende flexible Handhabung zu ermöglichen (§ 7 des Entwurfs).

— Bei gefährlichen Arbeiten werden entpsrechend dem geltenden Recht die Möglichkeiten zur Arbeitszeitverlängerung und zu Überstunden aus Gründen des Gesundheitsschutzes begrenzt (§ 16 des Entwurfs).

— Die unterschiedlichen Regelungen der Ruhepausen für Männer und Frauen werden wegen der Schwierigkeiten im betrieblichen Arbeitsablauf beim Zusammenarbeiten von Männern und Frauen beseitigt. Die Dauer der Ruhepausen wird für männliche und weibliche Arbeitnehmer einheitlich festgesetzt, bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden auf mindestens 30 Minuten (§ 11 des Entwurfs).

— Die tägliche Ruhezeit wird wegen ihres Erholungswertes und des gestiegenen Freizeitbedürfnisses von elf auf zwölf Stunden verlängert (§ 12 des Entwurfs).

— Die Regelungen über die Schicht- und Nachtarbeit (§§ 13 bis 15) sind neu. Sie sind wegen der besonderen Situation der in Schicht- und Nachtarbeit beschäftigten Arbeitnehmer erforderlich geworden. Die technisch-wirtschaftliche Entwicklung hat zu vielfältigen Schichtplänen mit dem Ziel der optimalen Ausnutzung der Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital geführt. Die Schichtarbeit, insbesondere die Nachtarbeit, ist nach den Erfahrungen der Arbeitsmedizin mit besonderen Gesundheits- und Unfallrisiken verbunden. Hinzu kommen die sich aus einer Verringerung sozialer Kontaktmöglichkeiten ergebenden Probleme für diese Arbeitnehmer. Unter diesen Gesichtspunkten werden vor allem folgende Vorschläge gemacht:

  Bei vollkontinuierlicher Schichtarbeit bleibt die durch den Schichtplan bedingte 42-Stunden-Woche zulässig (§ 14 Abs. 1 des Entwurfs). Die Arbeitszeit- und Pausenregelungen werden den Besonderheiten der Schichtarbeit angepaßt (§ 14 Abs. 2 und 3 des Entwurfs). Die mit Nachtarbeit beschäftigten Arbeitnehmer erhalten unter bestimmten Voraussetzungen einen zusätzlichen freien Tag in einem Kalendervierteljahr, ihre betriebsärztliche Betreuung soll sichergestellt werden (§ 15 des Entwurfs).

— Die Berechtigung der Sonderregelungen der Arbeitszeitordnung über den erhöhten Schutz für Frauen wird seit einiger Zeit zunehmend in Frage gestellt. Von verschiedenen Seiten wird unter Berufung auf den Grundatz der Gleichberechtigung von Mann und Frau die ersatzlose Aufhebung der Sonderregelungen verlangt. Von anderer Seite wird dagegen gewarnt, die bestehenden Schutzrechte abzubauen. Die besonderen Arbeitsschutzregelungen, die Frauen vor Arbeiten in Bergwerken oder an Hochöfen schützen müssen, sollen ebenso wie Vorschriften zur Verhinderung einer Gesundheitsschädigung durch das Heben schwerer Lasten, z. B. im Baugewerbe, nicht in ein Arbeitszeitgesetz, sondern in ein künftiges Arbeitsschutzgesetz aufgenommen werden. Der Entwurf sieht eine einheitliche Regelung der Dauer der Arbeitszeit und der Ruhepausen für Männer und Frauen vor, hält jedoch das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen nicht zuletzt wegen des von der Bundesrepublik Deutschland ratifizierten Internationalen Abkommens über das Verbot der Nachtarbeit der gewerblichen Arbeiterinnen vom 26. September 1906 (RGBl. 1911 S. 5) aufrecht (§ 21 des Entwurfs). Soweit darüber hinaus besondere geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen Mann und Frau einen besonderen Schutz für Frauen erfordern, sollen die dazu notwendigen Maßnahmen in den Rechtsvorschriften über den technischen und medizinischen Arbeitsschutz getroffen werden.

— Entsprechend dem geltenden Recht sind Abweichungen und Ausnahmen von den gesetzlichen Vorschriften in außergewöhnlichen Fällen oder zur Wahrung des öffentlichen Interesses möglich (§§ 22 und 23 des Entwurfs).

Beim Erlaß der Arbeitszeitordnung im Jahre 1938 galt das nationalsozialistische Tarifordnungs- und Betriebsordnungssystem. Die Arbeitszeitordnung verwendet dementsprechend Begriffe wie „Gefolgschaftsmitglieder", „Betriebsführer", „Tarifordnung" und „Reichstreuhänder der Arbeit". Diese Begriffe werden aus dem Arbeitszeitrecht gestrichen.

Der Gesetzentwurf ist so angelegt, daß die Tarifautonomie und die Rechte der Arbeitnehmervertretungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz und den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder voll gewahrt bleiben. Die öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitschutzregelungen können und sollen arbeitszeitliche Rahmenbedingungen festlegen,

die Ausgestaltung der Dauer und Lage der Arbeitszeit erfolgt im einzelnen durch Tarifvertrag, Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung oder durch Arbeitsvertrag. Tarifliche Regelungen über die Dauer und Verteilung der Arbeitszeit gehören in der Praxis seit langem zu den häufigsten und wichtigsten Tarifnormen. Zudem räumt der Entwurf den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit ein, über verschiedene gesetzliche Regelungen hinaus Vereinbarungen zu treffen und damit den unterschiedlichen Bedürfnissen der Wirtschaft in den einzelnen Bereichen Rechnung zu tragen.

II. Kosten

Das Gesetz wird sich nicht nennenswert auf Einzelpreise und auf das Preisniveau auswirken.

Rein rechnerisch bedeuten die mit dem Entwurf vorgesehenen Einschränkungen der Arbeitszeit anhand der vorliegenden bzw. zum Teil geschätzten statistischen Daten eine Belastung der Bruttolöhne und -gehälter der gesamten Volkswirtschaft von rd. 0,5 v. H. Davon entfallen ein Drittel auf die nach dem derzeitigen Stand der tariflichen Arbeitszeit noch erforderliche Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit auf 40 Wochenstunden (§ 3), ein Drittel auf die übrigen Neuregelungen des Entwurfs, insbesondere die zusätzlich bezahlten freien Tage bei Nachtarbeit (§ 15). Diesen „Belastungen" stehen — gleichfalls rein rechnerisch — entsprechende Entlastungen aus dem Arbeitsmarkt gegenüber. In absoluten Zahlen würden sie die zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeit von rd. 150 000 Arbeitnehmern bedeuten. Hinzu kämen möglicherweise noch rd. 230 000 zusätzliche Arbeitsplätze durch Einschränkung der Mehrarbeitsstunden.

Die Kosten, die für den Bund, die Länder und die Gemeinden durch die Erfüllung des Gesetzes in ihren Dienstbereichen entstehen, lassen sich mangels ausreichender Unterlagen nicht ermitteln. Da die 40-Stunden-Woche im öffentlichen Dienst bereits gilt, ergäbe sich eine Belastung in der Hauptsache nur durch die Bestimmung des § 15. Solche Belastungen bedeuten im öffentlichen Dienst jedoch in aller Regel zusätzliche Beschäftigung (evtl. auch Teilzeitbeschäftigung), so daß durch den Wegfall von Leistungen für Arbeitslose bzw. zusätzliche Lohnsteuer und Beiträge die öffentlichen Kassen insgesamt per saldo — wenn überhaupt — nicht nennenswert mehr belastet werden.

Aus dem Vollzug dieses Gesetzes entstehen für den Bund, die Länder und die Gemeinden keine zusätzlichen Kosten.

III. Zu den einzelnen Vorschriften

Zu § 1 (Geltungsbereich)

Absatz 1: Der Geltungsbereich des Gesetzentwurfs ist wie in der geltenden Arbeitszeitordnung umfassend. Der Arbeitszeitschutz soll, soweit möglich, für alle Arbeitnehmer einheitlich gelten. Soweit heute noch Sonderregelungen erforderlich sind, werden sie in Absatz 2 berücksichtigt.

Absatz 2: Die Ausnahmen der Arbeitszeitordnung vom Geltungsbereich werden in den Entwurf weitgehend übernommen. Die Ausnahme für Krankenpflegeanstalten wird nicht aufrechterhalten, weil die für sie geltende Verordnung über die Arbeitszeit vom 13. Februar 1924 (RGBl. I S. 66, 154) durch die Entwicklung überholt ist und den Arbeitnehmern in Krankenpflegeanstalten keinen ausreichenden Schutz mehr bietet. Den Besonderheiten der Beschäftigung in Krankenpflegeanstalten wird vor allem in den Vorschriften der §§ 6, 7, 12 Abs. 2 und § 13 des Entwurfs Rechnung getragen.

Die Ausnahme der Arbeitszeitordnung für Angestellte in leitender Stellung kann in dieser Form nicht in den Gesetzentwurf übernommen werden. Seit dem 1. Januar 1968 gibt es in der Angestelltenversicherung keine Versicherungspflichtgrenze mehr. Auch die Eigenschaft eines Vorgesetzten von mindestens 20 Arbeitnehmern ist heute kein ausreichendes Kriterium mehr, um einen Arbeitnehmer aus dem Geltungsbereich des Arbeitszeitschutzes herauszunehmen, da heute viele Arbeitnehmer Vorgesetzte von mehr als 20 Arbeitnehmern sind, ohne daß man von ihnen sagen könnte, daß sie des Arbeitszeitschutzes nicht bedürfen; andererseits gibt es Arbeitnehmer in leitender Stellung, die Vorgesetzte von weniger als 20 Arbeitnehmern sind. In Nummer 2 wird daher eine neue Abgrenzung vorgeschlagen, bei der neben dem Vergütungsfaktor der Selbstbestimmung der Arbeitszeit eine entscheidende Bedeutung zukommt.

Die Ausnahme der Nummer 3 ist in den Ausnahmekatalog neu aufgenommen worden. Für die Beschäftigung des Fahrpersonals von Kraftfahrzeugen sowie von Straßenbahnen gilt, soweit sie am öffentlichen Verkehr teilnehmen, das Fahrpersonalgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Oktober 1976 (BGBl. I S. 3046). Auf Grund dieses Gesetzes bereitet der Bundesminister für Verkehr den Entwurf einer Fahrpersonalverordnung vor, in der die Arbeits-, Lenk- und Ruhezeiten sowie die Ruhepausen für Fahrer, Beifahrer und Schaffner einheitlich geregelt werden sollen. Aus diesem Grund werden die Arbeitnehmer, für die das Fahrpersonalgesetz gilt, aus dem Geltungsbereich des Entwurfs des Arbeitszeitgesetzes herausgenommen.

Die Ausnahmen der Nummern 1 und 7 sind bisher in § 1 Abs. 1 AZO enthalten. Die Ausnahme der Nummer 4 entspricht § 1 Abs. 3 Satz 1 AZO, die Ausnahmen der Nummern 5 und 6 entsprechen § 1 Abs. 1 Nr. 1 und 2 AZO. Zur Land- und Forstwirtschaft im Sinne des § 1 Abs. 2 Nr. 5 des Entwurfs gehören wie bisher der Gartenbau, der Weinbau, die Jagd und die Tierzucht.

Zu § 2 (Begriffe der Arbeitszeit)

Absatz 1: Der Begriff der Arbeitszeit ist aus § 2 Abs. 1 AZO übernommen. Die Bestimmung des Begriffs der Schichtzeit für den Bergbau unter Tage entspricht § 2 Abs. 2 AZO. Das Betreten des Stollen-

mundlochs ist für die Berechnung der Schichtzeit kein geeignetes Kriterium mehr, weil dies kaum noch vorkommt. § 2 Abs. 3 Satz 1 AZO über die Bewertung der Beschäftigung außerhalb des Betriebs als Arbeitszeit wird nicht übernommen, weil heute die Beschäftigung außerhalb des Betriebs auch ohne eine solche Bestimmung als Arbeitszeit angesehen wird. Die Vorschrift des § 2 Abs. 3 Satz 2 AZO über die Zusammenrechnung der Arbeitszeit bei Beschäftigung durch mehrere Arbeitgeber ist in § 2 Abs. 3 des Entwurfs berücksichtigt.

Absatz 2: Abweichend von der Arbeitszeitordnung gibt § 2 Abs. 2 des Entwurfs Regeln für die Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit. Dies ist notwendig, weil der Entwurf in § 3 abweichend von der Arbeitszeitordnung die wöchentliche Arbeitszeit ausdrücklich begrenzt und in zahlreichen anderen Bestimmungen von der wöchentlichen Arbeitszeit ausgeht. Die Vorschrift entspricht § 4 Abs. 4 des Jugendarbeitsschutzgesetzes, das ebenfalls die wöchentliche Arbeitszeit regelt.

Absatz 3: Diese Vorschrift entspricht § 2 Abs. 3 Satz 2 AZO.

Zu § 3 (Regelmäßige tägliche und wöchentliche Arbeitszeit)

Der Grundsatz des Acht-Stunden-Tages gilt seit den Demobilmachungsverordnungen über die Arbeitszeit von 1918/19. Er wird in § 3 Satz 1 des Entwurfs aufrechterhalten. In § 3 Satz 2 wird die 40-Stunden-Woche kraft Gesetzes als Regelarbeitszeit eingeführt. Dies ist im Hinblick auf die zunehmende Arbeitsintensität und die das allgemeine Wohlbefinden zunehmend beeinträchtigenden Arbeitsbedingungen geboten, andererseits aber auch vertretbar, weil die regelmäßige Arbeitszeit durch Tarifverträge für mehr als 96 v. H. aller Arbeitnehmer auf 40 Stunden in der Woche verkürzt worden ist. Für Bereiche, in denen Tarifverträge zur Zeit noch eine längere regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als 40 Stunden vorsehen, enthält § 28 des Entwurfs die notwendige Übergangsregelung.

Zu § 4 (Arbeitszeit bei Vor- oder Abschlußarbeiten)

Absatz 1: Diese Vorschrift entspricht hinsichtlich der Voraussetzungen für die Verlängerung der Arbeitszeit bei Vor- oder Abschlußarbeiten § 5 Abs. 1 AZO. Die Dauer der Verlängerungsmöglichkeit wird wegen der allgemeinen Arbeitszeitverkürzung und der heutigen Möglichkeiten der Planung des Arbeitsablaufs von zwei Stunden auf eine Stunde reduziert. Den Betrieben stehen auch in diesem Rahmen ausreichende Möglichkeiten offen, die heute noch notwendigen Vor- oder Abschlußarbeiten durchzuführen. Gegebenenfalls können sie die Durchführung dieser Arbeiten so steuern, daß diese auch in der verkürzten Zeit erledigt werden können. Soweit für die Beendigung der Abschlußarbeiten an einzelnen Tagen dieser Rahmen ausnahmsweise nicht ausreichen sollte, steht den Betrieben die Ausnahme des § 22 Abs. 2 des Entwurfs offen.

Absatz 2: Diese Vorschrift entspricht § 5 Abs. 2 AZO.

Absatz 3: Diese Vorschrift sieht eine Kumulierungsbeschränkung beim Zusammentreffen der Verlängerungsmöglichkeiten nach den Absätzen 1 und 2 vor. Hierdurch soll verhindert werden, daß Betriebe Arbeitnehmer eineinhalb Stunden pro Tag über die normale Arbeitszeit hinaus beschäftigen. Eine ähnliche Funktion erfüllt zur Zeit § 11 AZO.

Zu § 5 (Arbeitszeit bei Saisonarbeit)

Absatz 1: Die Arbeitszeit für Saison- und Kampagnebetriebe ist in der Arbeitszeitordnung nicht ausdrücklich geregelt. Auf Grund des § 7 Abs. 1 AZO kann jedoch die Arbeitszeit für diese Betriebe durch Tarifvertrag bis zu zehn Stunden täglich und auf Grund des § 8 Abs. 2 AZO durch Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamtes auch darüber hinaus verlängert werden. Die Möglichkeiten zur Arbeitszeitverlängerung sollten diesen Betrieben wegen ihrer besonderen Situation während der Saison oder Kampagne erhalten bleiben. Absatz 1 schlägt daher nicht zuletzt auch zur Entlastung der Tarifvertragsparteien und Gewerbeaufsichtsämter einen betrieblichen Freiraum für die Verlängerung der Arbeitszeit während der Saison oder der Kampagne bis zu zehn Stunden täglich und bis zu 55 Stunden wöchentlich für insgesamt höchstens drei Monate im Jahr vor. Darüber hinausgehenden Bedürfnissen kann durch Tarifvertrag oder durch Genehmigung der Aufsichtsbehörde nach Absatz 2 Rechnung getragen werden.

Zu § 6 (Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst)

Absatz 1: Die Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst ist heute nach §§ 7 und 8 AZO zulässig. Die Möglichkeit zur Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst muß trotz fortschreitender Arbeitszeitverkürzung erhalten bleiben, damit die Betriebe den Besonderheiten der Arbeitszeiten mit Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst Rechnung tragen können. Eine Verlängerung der Arbeitszeit erscheint in diesen Fällen auch vertretbar, weil die Belastung der Arbeitnehmer in der Regel geringer ist als bei Vollarbeit. Absatz 1 schlägt daher nicht zuletzt auch zur Entlastung der Tarifvertragsparteien und der Gewerbeaufsichtsämter einen betrieblichen Freiraum für die Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst vor. Dabei wird die Dauer der Arbeitszeit nach einer bestimmten Dauer der Arbeitsbereitschaft bzw. des Bereitschaftsdienstes während der Arbeitszeit entsprechend den Erfahrungen in der Praxis gestaffelt. Darüber hinausgehenden Bedürfnissen kann durch Tarifvertrag oder durch Genehmigung der Aufsichtsbehörde nach Absatz 2 Rechnung getragen weden.

Absatz 2: Satz 1 dieser Vorschrift gestattet über den Absatz 1 hinausgehende Abweichungen von § 3

durch Tarifvertrag. Die Tarifvertragsparteien können den unterschiedlichen Bedürfnissen in den einzelnen Bereichen am besten Rechnung tragen. Eine gesetzliche Begrenzung einer tarifvertraglichen Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst ist wegen des unterschiedlichen Bedarfs nicht möglich, wegen der geringeren Belastung der Arbeitnehmer in diesen Fällen aber auch nicht zwingend geboten. Es wird davon ausgegangen, daß hier die Tarifvertragsparteien die richtige Grenze in ihren Tarifverträgen festsetzen. Soweit ein entsprechender Tarifvertrag nicht gilt, kann die Aufsichtsbehörde unter den in Satz 2 genannten Voraussetzungen Arbeitszeitverlängerungen zulassen.

Zu § 7 (Arbeitszeit bei Rufbereitschaft)

Absatz 1: Rufbereitschaft ist in der Arbeitszeitordnung nicht geregelt. Eine detaillierte gesetzliche Regelung erscheint wegen der unterschiedlichen Art und Dauer dieses Dienstes auch heute nicht möglich. Sie soll weiterhin in erster Linie den Tarifvertragsparteien überlassen bleiben, weil sie den unterschiedlichen Bedürfnissen in den einzelnen Bereichen am besten Rechnung tragen können. § 7 des Entwurfs beschränkt sich daher darauf, die höchstzulässige Arbeitszeit für die Erledigung der während der Rufbereitschaft anfallenden Arbeiten zu verlängern, weil die in § 3 des Entwurfs festgesetzte Dauer der Arbeitszeit von acht Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich für die Erledigung dieser Arbeiten in der Regel nicht ausreichen dürfte. Eine bestimmte Grenze für die Verlängerung der Arbeitszeit in diesen Fällen ist wegen des unterschiedlichen Bedarfs generell nicht möglich.

Absatz 2: Zum Ausgleich der gesetzlich nicht begrenzten Arbeitszeitverlängerung ist aus Gründen des Arbeitsschutzes ein Freizeitausgleich vorgesehen, von dem die Tarifvertragsparteien oder gegebenenfalls die Aufsichtsbehörde abweichen können.

Absatz 3: Die Vorschrift bezieht sich auf die „kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit"; sie trägt dem Bedürfnis Rechnung, in Zeiten eines erhöhten Arbeitsanfalles zusätzlich Arbeitnehmer auf Abruf einsetzen zu können, insbesondere in Handelsgeschäften zu Zeiten einer hohen Kundendichte. Die Vorschrift schließt es andererseits aus, daß mit Arbeitnehmern ausschließlich ein durch die Rufbereitschaft bestimmter Arbeitsvertrag abgeschlossen wird. Für den Arbeitnehmer muß ein regelmäßiger Mindestlohn mit der entsprechenden sozialen Absicherung vereinbart sein.

Zu § 8 (Abweichende Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit)

Absatz 1: Satz 1 dieses Absatzes enthält die gesetzliche Empfehlung, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gleichmäßig auf fünf Arbeitstage in der Woche, z. B. auf fünf mal acht Stunden zu verteilen, weil dies am effektivsten ist und die Arbeitnehmer gesundheitlich weniger belastet als die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf vier oder viereinhalb Tage in der Woche. Von einer zwingenden Einführung der Fünf-Tage-Woche wird abgesehen, weil dies in vielen Bereichen, in denen heute noch an mehr als fünf Tagen in der Woche gearbeitet wird, zu erheblichen Schwierigkeiten führen könnte. Satz 2 schreibt eine vorherige Festlegung der Verteilung vor, damit sich der Arbeitnehmer rechtzeitig darauf einstellen kann.

Absatz 2: Diese Vorschrift geht auf § 4 Abs. 1 AZO über die andere Verteilung der Arbeitszeit in einer Woche zurück. Der Rahmen für die höchstzulässige Arbeitszeit wird jedoch, bis auf einen Arbeitstag in der Woche, von zehn auf neun Stunden reduziert, um den aus arbeitsschutzrechtlichen Gesichtspunkten bedenklichen Tendenzen zur Einführung der Vier-Tage-Woche mit vier mal zehn Stunden rechtzeitig zu begegnen. Es erscheint jedoch unbedenklich, den Rahmen von zehn Stunden für einen Tag in der Woche beizubehalten. Hierdurch kann den Betrieben mit einem langen Arbeitstag in der Woche ein größerer Spielraum gegeben werden.

Absatz 3: In dieser Vorschrift wird die Möglichkeit des Absatzes 2, die Arbeitszeit anders zu verteilen, wegen der Begrenzung der Wochenarbeitszeit in § 3 des Entwurfs auf einen Zeitraum von acht Wochen übertragen, um den Betrieben genügend Flexibilität bei unterschiedlichem Arbeitsanfall in diesem Zeitraum zu geben. Danach kann in einigen Wochen bis zu 48 Stunden gearbeitet werden, wenn in anderen Wochen entsprechend weniger gearbeitet wird.

Absatz 4: Diese Vorschrift gibt in Satz 1 den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, die wöchentliche Arbeitszeit für bestimmte Jahreszeiten im Rahmen eines Jahreszeitenausgleichs über 40 Stunden hinaus zu verlängern, um den Betrieben genügend Flexibilität bei unterschiedlichem Arbeitsanfall im Jahresablauf zu geben. Eine bestimmte Höchstgrenze wird den Tarifvertragsparteien nicht ausdrücklich vorgeschrieben, damit sie den unterschiedlichen Bedürfnissen der einzelnen Branchen Rechnung tragen können. Es wird davon ausgegangen, daß die Tarifvertragsparteien eine bestimmte Höchstgrenze entsprechend den Erfordernissen in der einzelnen Branche in dem jeweiligen Tarifvertrag festsetzen. Liegt ein Tarifvertrag über einen Jahreszeitenausgleich nicht vor, kann die Aufsichtsbehörde nach Satz 2 einen Jahreszeitenausgleich zulassen.

Zu § 9 (Vor- oder Nacharbeiten ausgefallener Arbeitszeit)

Satz 1 dieser Vorschrift entspricht § 4 Abs. 2 AZO über das Vor- und Nachholen von Arbeitszeit, die aus bestimmten Anlässen ausfällt. Der Ausgleichszeitraum wird jedoch von fünf Wochen auf sechs Monate verlängert, um den Betrieben eine größere Flexibilität zu geben. In Satz 2 wird die Möglichkeit zum Vor- oder Nachholen ausgefallener Arbeitszeit auf den Fall ausgedehnt, daß der Arbeitnehmer auf sein Verlangen von der Arbeit freigestellt wird und keinen Anspruch auf bezahlte Freistellung hat. Die

Betriebe können hierdurch den persönlichen Wünschen der Arbeitnehmer Rechnung tragen.

Zu § 10 (Gleitende Arbeitszeit)

Die gleitende Arbeitszeit ist eine neue Form der Verteilung der Arbeitszeit, bei der die Arbeitnehmer Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit zum Teil selbst bestimmen können. Sie ist in den letzten Jahren in zunehmendem Umfang eingeführt worden, vor allem in der Verwaltung und im Dienstleistungsgewerbe, und wird von Arbeitnehmern und Arbeitgebern der Betriebe, in denen die gleitende Arbeitszeit betriebsorganisatorisch möglich ist, in der Regel positiv beurteilt. Die Arbeitszeitordnung regelt die gleitende Arbeitszeit nicht ausdrücklich, weil sie beim Erlaß der Arbeitszeitordnung unbekannt war. Ihre Zulässigkeit nach der Arbeitszeitordnung ist bestritten. § 10 des Entwurfs schlägt daher vor, die gleitende Arbeitszeit im Grundsatz zu regeln und ihr einen unter Arbeitsschutzgesichtspunkten vertretbaren Rahmen zu geben. Der Ausgleichszeitraum wird auf einen Monat und die Übertragungsmöglichkeit auf den nächsten Ausgleichszeitraum auf zehn Stunden beschränkt.

Zu § 11 (Ruhepausen)

Die Regelung der Ruhepausen in der Arbeitszeitordnung ist für Männer und Frauen unterschiedlich. Dies führt in der betrieblichen Praxis immer wieder zu Schwierigkeiten. Zudem gibt es keinen Nachweis, der es rechtfertigen würde, aus geschlechtsspezifischen Gründen eine unterschiedliche Regelung zu treffen. § 11 des Entwurfs schlägt daher für Männer und Frauen eine einheitliche Pausenregelung vor. Eine Bestimmung über die Bereitstellung von Pausenräumen ist im Hinblick auf die Vorschrift des § 29 der Arbeitsstättenverordnung vom 20. März 1975 (BGBl. I S. 729) und die hierzu ergangene Richtlinie ASR 29/1—4 im Arbeitszeitrecht heute nicht mehr erforderlich. Die Vorschrift des § 18 Abs. 3 Satz 1 und 3 AZO über das Verbot der Beschäftigung während der Pause erübrigt sich, da sich dies heute nach allgemeiner Anschauung schon aus dem Wesen der Pause ergibt.

Absatz 1: Die Vorschriften der Sätze 1 und 3 entsprechen der Pausenregelung für Frauen in § 18 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 AZO. Bei der Regelung der Dauer der Ruhepausen ist die Pausenzeit von 20 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb Stunden aus der bisherigen Pausenregelung für Frauen und die Pausenzeit von 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden aus der bisherigen Pausenregelung für Männer übernommen. Eine längere Pausenzeit wäre zwar aus arbeitsmedizinischer Sicht wünschenswert, sie wird jedoch nach den bisherigen Erfahrungen von vielen Arbeitnehmern entschieden abgelehnt, wenn sich hierdurch ihre Anwesenheit im Betrieb verlängert. Die bisherige Sonderregelung der Pausen für Schichtbetriebe in § 12 Abs. 2 Satz 3 AZO ist in § 14 Abs. 2 des Entwurfs berücksichtigt.

Absatz 2: Die Vorschrift des Satzes 1 über die Lage der Ruhepausen ist neu. Sie soll sicherstellen, daß die Ruhepausen ihrem Zweck entsprechend arbeitsphysiologisch sinnvoll in der täglichen Arbeitszeit verteilt werden, insbesondere auch unter Berücksichtigung der Art der Arbeit und der Belastbarkeit der Arbeitnehmer. Die Vorschrift des Satzes 2 über die vorherige Festlegung der Ruhepausen ist aus § 18 Abs. 1 Satz 1 AZO übernommen. Die vorherige Festlegung der Ruhepausen hat aus arbeitsmedizinischer Sicht einen zusätzlich günstigen Effekt. Andererseits kann eine Festlegung der Ruhepausen im voraus für die Fälle nicht vorgeschrieben werden, in denen dies aus dringenden betrieblichen Gründen oder wegen der Art der Tätigkeit nicht möglich ist.

Absatz 3: Diese Vorschrift entspricht § 12 Abs. 2 Satz 4 und § 20 Abs. 3 AZO über eine andere Regelung der Ruhepausen durch das Gewerbeaufsichtsamt.

Zu § 12 (Ruhezeit)

Absatz 1: Die Ruhezeit zwischen zwei Arbeitsschichten hat für die Erholung und Entspannung des Arbeitnehmers sowie für die Entfaltung seiner Persönlichkeit eine ganz besondere Bedeutung. Sie wird daher den heutigen Erfordernissen entsprechend von zur Zeit elf auf zwölf Stunden verlängert. Die Sonderregelung des § 12 Abs. 1 Satz 2 AZO für das Gaststättengewerbe und das Verkehrswesen wird in Satz 2 wegen der Besonderheiten in diesen Gewerbezweigen aufrechterhalten. Weiteren Besonderheiten kann auf Grund des Absatzes 2 Rechnung getragen werden.

Absatz 2: Bereitschaftsdienste können den Erholungswert der Ruhezeit erfahrungsgemäß erheblich beeinträchtigen, und zwar auch in ihrer einfachen Form, z. B. der Rufbereitschaft. Man kann sie daher heute nicht mehr der Ruhezeit gleichstellen. Andererseits muß ein sinnvoller Einsatz dieser Dienste auch während der üblichen Ruhezeit möglich bleiben, soweit sie zur Aufrechterhaltung des betrieblichen Ablaufs, zur Vermeidung von Unglücksfällen und aus anderen ähnlichen Gründen notwendig sind, z. B. in Krankenhäusern. In Absatz 2 wird daher bei Vorliegen dieser Dienste erlaubt, von der in Absatz 1 bestimmten Ruhezeit abzuweichen. Die nähere Ausgestaltung der Abweichung wird nach Satz 1 vom Vorliegen einer bestimmten traifvertraglichen Vereinbarung abhängig gemacht, weil Art, Dauer und Häufigkeit dieser Dienste in den einzelnen Bereichen sehr unterschiedlich sind und die Tarifvertragsparteien diesen Unterschieden am besten Rechnung tragen können. Liegt ein entsprechender Tarifvertrag nicht vor, kann die Aufsichtsbehörde unter den in Satz 2 genannten Voraussetzungen Abweichungen zulassen.

Zu § 13 (Schichtarbeit)

Die Arbeitszeitordnung enthält nur in § 10 eine Regelung der Schichtarbeit, und zwar die Möglichkeit, die Arbeitszeit zur Herbeiführung eines regelmäßi-

gen wöchentlichen Schichtwechsels einmal in drei Wochen bis zu 16 Stunden zu verlängern. Diese Regelung braucht nicht aufrechterhalten zu werden, weil der regelmäßige Schichtwechsel heute ohne eine 16stündige Schicht durchgeführt werden kann. Im Hinblick auf die in § 3 des Entwurfs festgesetzte Arbeitszeit von 40 Stunden in der Woche muß es dagegen den Schichtbetrieben ermöglicht werden, die Dauer der Wochenarbeitszeit ihren Schichtplänen anzupassen, z. B. je nach den Erfordernissen des Schichtplans in einer Woche 48 und in der anderen Woche 32 Stunden arbeiten zu lassen. Unter dem Gesichtspunkt des Arbeitsschutzes erscheint dies vertretbar, weil die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt nicht überschritten wird und dem Betriebs- bzw. Personalrat bei der Aufstellung des Schichtplans ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes bzw. nach § 75 Abs. 3 Nr. 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes zusteht. In § 13 des Entwurfs wird daher die Überschreitung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bei Schichtarbeit zugelassen, soweit dies durch den Schichtplan bedingt ist und die Überschreitung durch eine entsprechende Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in anderen Wochen ausgeglichen wird. Unter Schichtarbeit wird hier die Arbeitsweise verstanden, bei der sich mehrere Arbeitnehmer an einem Arbeitsplatz in zeitlicher Reihenfolge nacheinander ablösen.

Zu § 14 (Vollkontinuierliche Schichtarbeit)

Absatz 1: Bei der vollkontinuierlichen Schichtarbeit, d. h. bei der Arbeitsweise, die mit mehreren Schichtbelegschaften jeden Tag der Woche ohne Unterbrechung 24 Stunden durchgeführt wird, haben sich in den letzten Jahren besondere Schichtsysteme entwickelt. Die 168 Betriebsstunden einer Woche (7 × 24 = 168) werden auf vier Schichtbelegschaften in der Weise verteilt, daß auf jede Schichtbelegschaft eine wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden entfällt (168 : 4 = 42). Zur Einführung der 40-Stunden-Woche würde man 4,2 Schichtbelegschaften benötigen (168 : 40 = 4,2). Dies wäre zwar mit Hilfe von sog. Springern möglich. Springereinsatz wird aber von den Arbeitnehmern in der vollkontinuierlichen Schichtarbeit in der Regel abgelehnt. Er ist auch vom Arbeitsschutz her nicht zu empfehlen, da bei einer Arbeitsweise mit Springern die Unfallgefahr erfahrungsgemäß größer ist als bei einer Arbeitsweise mit glatten Schichtbelegschaften, bei denen jeder Arbeitnehmer den anderen kennt und auf ihn eingestellt ist. In § 14 Abs. 1 des Entwurfs wird daher vorgeschlagen, die 42-Stunden-Woche für die Arbeitnehmer in der vollkontinuierlichen Schichtarbeit beizubehalten. Die Tarifvertragsparteien können je nach den Besonderheiten der einzelnen Bereiche eine kürzere wöchentliche Arbeitszeit vereinbaren oder die 42-Stunden-Woche durch zusätzliche Freischichten im Rahmen einer oder mehrerer Schichtplanperioden ausgleichen.

Absatz 2: Diese Vorschrift geht auf § 12 Abs. 2 Satz 3 AZO in Verbindung mit Nummer 16 der Ausführungsverordnung zur Arbeitszeitordnung zurück. Anstelle der allgemeinen Pausen von mindestens je 15 Minuten Dauer werden hier im Hinblick auf die Besonderheiten der Schichtarbeit Kurzpausen zugelassen. Die Mindestdauer der einzelnen Kurzpausen wird entsprechend der Auffassung, die von arbeitsmedizinischen Sachverständigen in den letzten Jahren vertreten worden ist, auf fünf Minuten festgesetzt. Die Gesamtdauer der Kurzpausen bleibt unverändert und beträgt pro Schicht mindestens 30 Minuten.

Absatz 3: In einigen Betrieben mit vollkontinuierlicher Schichtarbeit werden zur Erzielung größerer zusammenhängender Freizeiten über acht Stunden hinausgehende Schichten verfahren, obwohl auch in diesen Betrieben nicht mehr als 42 Stunden in der Woche gearbeitet werden. In Wirklichkeit handelt es sich nur um eine besondere Form der anderen Verteilung der Arbeitszeit in Schichtbetrieben. Bemühungen, dieses System abzuschaffen, sind in den vergangenen Jahren an dem Widerstand der betroffenen Schichtarbeiter gescheitert. In Absatz 3 wird daher vorgeschlagen, über acht Stunden hinausgehende Schichten im Rahmen von Einzelgenehmigungen unter bestimmten Voraussetzungen zuzulassen.

Zu § 15 (Freizeitanspruch für Nachtarbeit)

Absatz 1: Nachtarbeit ist für den Menschen unphysiologisch. Er wird daher durch Nachtarbeit in der Regel stärker belastet als durch die Arbeit am Tage. Hinzu kommen die Belastungen und Nachteile infolge der vom normalen Tag-Nacht-Rhythmus abweichenden Lebensweise. Absatz 1 schlägt daher zum Ausgleich dieser Belastungen und Nachteile unter bestimmten Voraussetzungen einen Freizeitausgleich vor.

Absatz 2: In dieser Vorschrift wird vorgeschlagen, für Nachtarbeiter eine betriebsärztliche Betreuung in den Betrieben sicherzustellen, für die ein Betriebsarzt verpflichtet ist. Ein Betriebsarzt kann z. B. Arbeitnehmern mit besonderer Anfälligkeit im Bereich des vegetativen Nervensystems und der Stoffwechselfunktionen rechtzeitig raten, in Tagesarbeit überzuwechseln. Der Ausbau der betriebsärztlichen Betreuung im Zuge der Verwirklichung der Grundsätze des Arbeitssicherheitsgesetzes vom 12. Dezember 1973 (BGBl. I S. 1885) wird die Vorschrift des Absatzes 2 in absehbarer Zeit voll wirksam werden lassen.

Zu § 16 (Gefährliche Arbeiten)

Absatz 1: In dieser Vorschrift wird die Bestimmung des § 9 Abs. 1 AZO über die Arbeitszeit bei gefährlichen Arbeiten den veränderten Bedingungen der Gegenwart angepaßt. Die gefährlichen Arbeiten werden wegen ihrer Vielfalt auch diesmal nicht im einzelnen im Gesetz benannt. Eine nähere Bestimmung kann jedoch, wenn sich dies als notwendig erweisen sollte, durch Rechtsverordnung nach Absatz 2 Nr. 1 getroffen werden. Bei Zweifeln im Einzelfall kann eine Entscheidung der Aufsichtsbe-

hörde nach Absatz 3 Nr. 1 eingeholt werden. Ausgeschlossen wird durch die Regelung des Absatzes 1 nur die Verlängerung der Arbeitszeit, nicht dagegen die andere Verteilung der Arbeitszeit. Weitergehende Arbeitszeitbeschränkungen in anderen Vorschriften werden in Absatz 1 Satz 2 aufrechterhalten.

Absatz 2: Die gefährlichen Arbeiten können wegen ihrer Vielfalt und wegen des ständigen technischen Fortschritts im Gesetz nur allgemein umschrieben werden. Absatz 2 ermächtigt daher — entsprechend § 9 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 2 AZO — den Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, diese Arbeiten bei Bedarf näher zu konkretisieren und gegebenenfalls zusätzliche Arbeitszeitbeschränkungen festzulegen, soweit dies zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich werden sollte.

Absatz 3: In Nummer 1 erhält die Aufsichtsbehörde die Befugnis, bei Auslegungszweifeln, ob eine Arbeit unter die Vorschriften des Absatzes 1 oder einer Rechtsverordnung nach Absatz 2 fällt, durch einen Verwaltungsakt eine schnelle Klärung im Einzelfall herbeizuführen. Der Verwaltungsakt unterliegt der Nachprüfung durch die zuständigen Gerichte. In Nummer 2 erhält die Aufsichtsbehörde die Befugnis, eine Verlängerung der Arbeitszeit auch bei gefährlichen Arbeiten zuzulassen, soweit dies mit dem Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer vereinbar ist. Im übrigen kann die Aufsichtsbehörde nach § 11 Abs. 3 des Entwurfs besondere Ruhepausen anordnen.

Zu § 17 (Zulässige Mehrarbeit)

In § 3 des Entwurfs wird vorgeschlagen, die Wochenarbeitszeit aus Gründen des Arbeitsschutzes entsprechend der Dauer der tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeit im Grundsatz auf 40 Stunden festzusetzen. Damit wird die der Arbeitszeitordnung zugrundeliegende gesetzliche Regelarbeitszeit von 48 Stunden in der Woche um acht Stunden pro Woche reduziert. Durch den weitgehenden Wegfall der Möglichkeit zur Arbeitszeitverlängerung nach §§ 6 und 7 Abs. 1 sowie § 8 Abs. 1 AZO wird gleichzeitig der äußerste Rahmen der Arbeitszeitordnung für Mehrarbeitsstunden von bis zu 60 Stunden in der Woche beseitigt. Andererseits ist nicht zu verkennen, daß Mehrarbeitsstunden über 40 Wochenstunden hinaus in einem beschränkten Rahmen wirtschaftlich notwendig sind, z. B. um kurzfristige Schwankungen der Nachfrage auszugleichen. Nach den Mitteilungen des Statistischen Bundesamtes lagen die durchschnittlich geleisteten Mehrarbeitsstunden bei männlichen Industriearbeitern im Oktober 1982 bei 1,8 Stunden in der Woche. Nach Wirtschaftszweigen bewegten sich die Durchschnittszahlen im Oktober 1982 zwischen 4,2 (Nahrungs- und Genußmittelindustrie) und 0,7 Mehrarbeitswochenstunden (Chemiefaserindustrie). Im Handwerk leisteten männliche Arbeiter im Durchschnitt aller erfaßten Arbeitszweige nach dem Stand vom Mai 1982 1,2 Mehrarbeitsstunden je Woche. Nach einzelnen Handwerkszweigen bewegen sich die Durchschnittszahlen zwischen 2,0 (Schlosserei) und 1,1 (Fleischerei) Mehrarbeitswochenstunden. Bei weiblichen Arbeitern in Industrie und Handwerk liegen die entsprechenden Werte niedriger.

Unter Berücksichtigung dieser Gegebenheiten wird in § 17 des Entwurfs vorgeschlagen, Mehrarbeitsstunden bis zu insgesamt vier Stunden in der Woche zuzulassen. Darüber hinausgehender Mehrbedarf vorübergehender Art kann durch die in § 18 vorgesehene Zusammenlegung ausgeglichen werden. Saisonalen Schwankungen wird auch durch die flexible Regelung in §§ 5 und 8 Abs. 3 und 4 des Entwurfs Rechnung getragen. Bei einem darüber hinausgehenden regelmäßigen Mehrbedarf erscheint es zumutbar, zusätzliche Arbeitskräfte einzustellen.

Absatz 1: Diese Vorschrift sieht einen betrieblichen Freiraum für Mehrarbeit, die über die in Abschnitt 2 des Entwurfs festgesetzte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht, von zwei Stunden vor. Die Inanspruchnahme dieser Mehrarbeitsmöglichkeit ist an keine besonderen sachlichen Voraussetzungen geknüpft.

Absatz 2: Die Vorschrift läßt zwei weitere Stunden Mehrarbeit pro Woche zu. Von dieser Möglichkeit kann jedoch nur Gebrauch gemacht werden, wenn ein entsprechender Tarifvertrag vorliegt. Wird in dem Tarifvertrag beispielsweise nur eine Stunde Mehrarbeit vereinbart, dann gilt diese Stunde Mehrarbeit als gesetzliche Höchstgrenze. Die Vereinbarung der zusätzlichen Mehrarbeit wird den Tarifvertragsparteien überlassen, weil sie den unterschiedlichen Bedürfnissen in den einzelnen Wirtschaftszweigen am besten Rechnung tragen können. Soweit ein entsprechender Tarifvertrag nicht besteht, kann die Mehrarbeit durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zugelassen werden. Um auch Betrieben, für die kein Tarifvertrag gilt und in denen keine Arbeitnehmervertretung besteht, die Möglichkeit zu weiterer Mehrarbeit zu geben, ist für diese Fälle in Satz 2 ersatzweise eine befristete Zulassung durch die Aufsichtsbehörde vorgesehen. Die hierbei nach Satz 3 erforderliche Anhörung des zuständigen Arbeitsamtes wurde aus arbeitsmarktpolitischen Gründen eingefügt.

Zu § 18 (Zusammenlegung zulässiger Mehrarbeit)

Absatz 1: Die Vorschrift ermöglicht eine Zusammenlegung der innerhalb eines Zeitraums von vier Wochen zulässigen Mehrarbeit. Es bleibt der Entscheidung des Betriebs überlassen, die 16 Stunden Mehrarbeit, die nach § 17 des Entwurfs innerhalb eines 4-Wochen-Zeitraums zulässig sind, beliebig zu verteilen. Daraus ergibt sich, daß diese Mehrarbeit auch zusammenhängend, etwa in Sonderschichten, geleistet werden kann. Diese Flexibilität ist aus technischen und wirtschaftlichen Gründen erforderlich.

Absatz 2: In manchen Fällen wird der 4-Wochen-Zeitraum für eine Zusammenlegung der Mehrarbeit nicht ausreichen. In Satz 1 und 2 wird daher die Aufsichtsbehörde ermächtigt, diesen Zeitraum beim Nachweis eines dringenden Bedürfnisses bis zu

sechs Monaten zu verlängern. Die in Satz 3 enthaltene Verpflichtung, bei der Genehmigung auch die Interessen der Arbeitnehmer und das öffentliche Interesse zu berücksichtigen, ist aus Gründen des Arbeitsschutzes und des Allgemeinwohls erforderlich. Durch die in Satz 4 vorgesehene Stellungnahme des Betriebs- oder des Personalrats wird der Aufsichtsbehörde eine abgewogene Entscheidung erleichtert. Die nach Satz 5 erforderliche Anhörung des zuständigen Arbeitsamtes ist aus arbeitsmarktpolitischen Gründen vorgesehen.

Absatz 3: Zu viele Sonderschichten in der Produktion können die beschäftigungspolitisch wünschenswerte Einstellung zusätzlicher Arbeitnehmer verhindern. Daher sieht der Entwurf eine Beschränkung auf zwölf Sonderschichten für die Produktion im Jahr vor.

Zu § 19 (Zulässige Arbeitszeit bei Mehrarbeit)

Die Vorschrift legt die Höchstgrenze für die tägliche Arbeitszeit einschließlich Mehrarbeit auf zehn Stunden fest. Diese zum Schutz der Arbeitnehmer erforderliche Regelung entspricht § 11 AZO. Der der Arbeitszeitordnung zugrundeliegende Rahmen für die höchstzulässige Wochenarbeitszeit wird entsprechend der Reduzierung der Regelarbeitszeit von 48 auf 40 Stunden in § 3 des Entwurfs von 60 auf 48 Stunden verkürzt.

Zu § 20 (Arbeitnehmer in der Bundeswehr)

Diese Vorschrift entspricht § 14a AZO.

Zu § 21 (Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen)

Die Regelung des Nachtarbeitsverbots für Arbeiterinnen ist aus §§ 19 und 20 Abs. 1 und 2 AZO übernommen. Dieses Schutzrecht für Arbeiterinnen besteht seit 1891, es entspricht dem Internationalen Übereinkommen über das Verbot der Nachtarbeit der gewerblichen Arbeiterinnen vom 26. September 1906, dem auch die Bundesrepublik Deutschland beigetreten ist und korrespondiert mit ähnlichen gesetzlichen Regelungen in Belgien, Frankreich, Großbritannien, Italien, Irland, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz.

Es soll nicht verkannt werden, daß die schädlichen Auswirkungen von Nachtarbeit nicht nur auf Arbeiterinnen wirken, sondern auf Männer und Frauen, Arbeiter und Angestellte und Beamte gleichermaßen. Weil aber für Arbeiter, für männliche und weibliche Angestellte und Beamte ein Nachtarbeitsverbot nicht besteht, hat die Nachtarbeit in diesem Bereich eine Entwicklung genommen, der mit einem generellen gesetzlichen Verbot von Nachtarbeit nicht begegnet werden kann, vielmehr bedarf es des allmählichen Zurückdrängens von Nachtarbeit und des vermehrten Freizeitausgleichs für die aus der Nachtarbeit resultierenden Belastungen. Würde allerdings das in der AZO festgelegte Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen aufgehoben, käme es zu einer weiteren Ausbreitung der unphysiologischen Nachtarbeit, dies kann der Gesetzgeber nicht verantworten.

Zu § 22 (Außergewöhnliche Fälle)

Absatz 1: Die Vorschrift gestattet wie bisher § 14 Abs. 1 AZO dem Arbeitgeber, von den Vorschriften des Gesetzes abzuweichen, z. B. von den Vorschriften über die Arbeitszeit oder über die Ruhepausen, soweit unaufschiebbare Arbeiten erledigt werden müssen. Die Ausnahme wird entsprechend der Entwicklung im Arbeitsschutzrecht auf Notfälle beschränkt.

Absatz 2: Die Regelung in Satz 1 entspricht inhaltlich der Vorschrift des § 14 Abs. 2 AZO. Die in Satz 2 vorgesehene Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer zum Ausgleich für geleistete Mehrarbeit freizustellen, ersetzt die bisherige Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung einer Mehrarbeitsvergütung nach § 15 Abs. 1 Satz 1 AZO.

Zu § 23 (Öffentliches Interesse)

Die Regelung entspricht inhaltlich § 28 AZO. Die Anhörung des zuständigen Arbeitsamtes ist aus arbeitsmarktpolitischen Gründen geboten.

Zu § 24 (Aushänge)

Die Vorschrift entspricht § 24 Abs. 1 Nr. 1 und 2 AZO. Von einer Übernahme der Verpflichtung in § 24 Abs. 1 Nr. 3 und Abs. 2 AZO, in bestimmten Fällen einen besonderen Arbeitszeitnachweis zu führen, wurde abgesehen, um den Verwaltungsaufwand möglichst gering zu halten. Die zur Überwachung der Einhaltung dieses Gesetzes erforderlichen Angaben und Unterlagen kann die Aufsichtsbehörde nach § 25 Abs. 2 des Entwurfs erhalten.

Zu § 25 (Aufsichtsbehörde; Auskunfts- und Besichtigungsrechte)

Absatz 1: Die Bestimmung entspricht inhaltlich § 27 Abs. 1, 2 und 4 bis 6 AZO. Die Fassung ist der modernen Rechtsentwicklung im Arbeitsschutzrecht angepaßt.

Absatz 2: Die Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Auskunftserteilung und zur Vorlage bzw. Einsendung der Unterlagen dienen der Erleichterung der Aufsicht über die Durchführung des Gesetzes. Sie sind auch in anderen Arbeitsschutzgesetzen vorgesehen (vgl. § 50 JArbSchG, § 19 MuSchG).

Absatz 3: Die Regelung entspricht inhaltlich § 27 Abs. 3 AZO; ihre Fassung ist der modernen Rechtsentwicklung angepaßt. Die bisherige Verweisung auf § 139b der Gewerbeordnung ist mit Rücksicht auf die Bußgeldbewehrung in § 26 Abs. 1 Nr. 18 und 19 des Entwurfs ersetzt worden. Da außerdem § 25

Abs. 2 des Entwurfs der Aufsichtsbehörde umfassende Auskunftsrechte einräumt und da die Beamten der Aufsichtsbehörde schon nach den Landesbeamtengesetzen zur Geheimhaltung der ihnen in ihrer amtlichen Tätigkeit bekanntgewordenen Angelegenheiten verpflichtet sind, verbleibt von den in § 139 b der Gewerbeordnung aufgeführten Rechten und Pflichten außer der Berichtspflicht ohnehin nur noch das Besichtigungsrecht.

Die Besichtigung der Betriebe durch die Gewerbeaufsichtsbeamten ist für die Zeit außerhalb der üblichen Betriebs- und Arbeitszeit und für Arbeitsstätten in Wohnungen entsprechend den vom Bundesverfassungsgericht in seinem Beschluß vom 13. Oktober 1971 — 1 BvR 280/66 — im Zusammenhang mit Artikel 13 des Grundgesetzes aufgestellten Grundsätzen nur zur Verhütung von dringenden Gefahren, im übrigen aber unbeschränkt zulässig.

Absatz 4: Diese Vorschrift enthält die übliche Regelung über das Auskunftsverweigerungsrecht (vgl. z. B. die entsprechenden Bestimmungen in § 714 Abs. 2 der Reichsversicherungsordnung, § 13 Abs. 1 Satz 2 des Arbeitssicherheitsgesetzes, § 52 Abs. 5 des Bundes-Immissionsschutzgesetzes).

Zu § 26 (Straf- und Bußgeldvorschriften)

Absatz 1: Die Ordnungswidrigkeitstatbestände sind den materiellen Vorschriften des Entwurfs angepaßt und im Hinblick auf rechtsstaatliche Erfordernisse (Bestimmtheitsgebot) konkretisiert worden. Es wird klargestellt, daß nur die Verstöße des Arbeitgebers — nicht die des Arbeitnehmers — gegen die gesetzlichen Bestimmungen geahndet werden sollen.

Absatz 2: Die Regelung unterscheidet — entsprechend der bisherigen Bestimmung in § 24 Abs. 3 AZO — zwischen schwerwiegenderen und leichteren Ordnungswidrigkeiten.

Absätze 3 und 4: Die qualifizierten Verstöße gegen die den Schutz des Arbeitnehmers gewährleistenden gesetzlichen Bestimmungen werden als Straftaten geahndet.

Zu § 27 (Änderung des Bäckerarbeitszeitgesetzes)

§ 13 Abs. 1 des Bäckerarbeitszeitgesetzes dehnt den Geltungsbereich der Vorschriften der Arbeitszeitordnung über den erhöhten Schutz der Frauen auf Bäckereien aus. Dieser Gesetzentwurf sieht neben § 21 über das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen keine besonderen Arbeitszeitregelungen für weibliche Arbeitnehmer vor. Die Ausdehnung dieses Nachtarbeitsverbots auf Bäckereien würde dazu führen, daß die Frauen, die in den letzten Jahren den Beruf eines Bäckers erlernt haben, diesen Beruf wegen der besonderen Lage der Arbeitszeit in Bäckereien am frühen Morgen praktisch nicht mehr ausüben könnten. In § 27 dieses Gesetzentwurfs wird daher entsprechend seinem § 1 Abs. 2 Nr. 4 vorgeschlagen klarzustellen, daß das Arbeitszeitgesetz für Bäckereien nicht gilt. Die Formulierung der Nummer 2 lehnt sich an § 13 Abs. 2 des Bäckerarbeitszeitgesetzes an.

Zu § 28 (Übergangsregelung)

Bei der Herabsetzung der gesetzlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden kann nicht außer acht gelassen werden, daß zur Zeit noch für 4 v. H. der Arbeitnehmer, z. B. im Gaststättengewerbe, im Nahrungsmittelhandwerk und in Landwirtschaft und Gartenbau, eine regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit bis zu 42,5 Stunden besteht. Um den Besonderheiten dieser Wirtschaftsbereiche Rechnung zu tragen und den Tarifvertragsparteien Anpassungsmöglichkeiten an das neue Recht zu eröffnen, ist es erforderlich, für einen Übergangszeitraum längere tarifliche Arbeitszeiten zuzulassen.

Absatz 1: Diese Vorschrift läßt für die Dauer von fünf Jahren Abweichungen von § 3 durch Tarifvertrag zu.

Absatz 2: Durch das den nichttarifgebundenen Arbeitsvertragsparteien eingeräumte Recht, die Anwendung einer tarifvertraglichen Arbeitszeitverlängerung nach Absatz 1 zu vereinbaren, sollen auch in der Übergangszeit betriebseinheitliche Arbeitsbedingungen ermöglicht werden. Diesem Ziel dient auch die in Satz 4 vorgesehene Möglichkeit der Arbeitszeitverlängerung durch die Aufsichtsbehörde in den Fällen, in denen eine Übernahme tarifvertraglicher Arbeitszeitregelungen nicht in Betracht kommt.

Absatz 3: Diese Vorschrift regelt das Verhältnis der tarifdispositiven Gesetzesbestimmungen zu geltenden Tarifnormen; die Wirksamkeit geltender Tarifverträge bleibt insoweit unberührt.

Absatz 4: Diese Bestimmung stellt klar, daß die nach den Absätzen 1 und 2 in der Übergangszeit gestattete längere regelmäßige Wochenarbeitszeit als zulässige Arbeitszeit im Sinne des § 3 des Entwurfs gilt; dies hat zur Folge, daß darüber hinaus die sonstigen nach dem Gesetz zugelassenen Möglichkeiten der Arbeitszeitverlängerung (z. B. nach §§ 4, 5 oder 6 des Entwurfs) bestehen bleiben.

Zu § 29 (Berlin-Klausel)

Diese Vorschrift enthält die übliche Berlin-Klausel.

Zu § 30 (Inkrafttreten)

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 5300 Bonn
Alleinvertrieb: Verlag Dr. Hans Heger, Postfach 20 08 21, Herderstraße 56, 5300 Bonn 2, Telefon (02 28) 36 35 51
ISSN 0722-8333